



COMPTE RENDU DE LA CAP DES SECRETAIRES ADMINISTRATIFS DU MINISTRE DE L'AGRICULTURE, DE L'AGROALIMENTAIRE ET DE LA FORET DES 16 ET 17 NOVEMBRE 2016

Pourquoi La CGT-FSU ne vous communique aucune donnée nominative :

- parce- que la CGT-FSU ont été interpellé à plusieurs reprises par des agents qui ne souhaitaient pas, voire contester, la diffusion de données les concernant
- C'est pourquoi, soucieux de ne pas interférer dans leur vie privée, nous avons pris la décision d'interroger la CNIL sur la communication d'informations nominatives et dans l'attente de sa réponse, nous vous communiquons les liens pour accéder aux listes officielles de l'administration.

Par contre, nous vous proposons de prendre connaissance de notre travail d'analyse sur les mobilités et les avancements.

Lien vers les promotions de grades :

<https://intranet.agriculture/intranet/Resultats-des-CAP-et-CCP-du-2eme.15503>

En cas de dysfonctionnement de ce lien, effectuez un copier-coller de celui-ci dans votre navigateur Internet.

Déclaration liminaire CAP

Le contexte politique incertain ne nous éloigne pas des préoccupations des agents qui portent notamment sur leur déroulement de carrière et leur rémunération. C'est pourquoi, nous n'aborderons que ces deux sujets.

Sur les promotions et avancements

Ainsi, il apparaît en comparant les pratiques dans différentes structures, notamment entre les établissements publics, que la remontée des informations sur les propositions des agents aux représentants syndicaux n'est pas identique.

Ainsi, le terme de structure pose question. Selon les services, la proposition est faite au niveau N+1, N+2 ou N+3. Nous demandons une harmonisation des pratiques qui soit la plus favorable possible aux agents, soit le niveau N+1.

Ainsi, la liste de tous les agents proposés doit être communiquée aux représentants du personnel, et ce sans aucun pré-filtre ou classement évacuant de fait des agents proposés par leur supérieur hiérarchique direct.

Nous demandons donc un groupe de travail afin d'harmoniser les pratiques et d'avancer sur ce sujet.

Nous constatons également la disparition de certains agents pourtant proposés auparavant. Nous demandons à connaître pour chacun d'eux les motivations d'une telle éviction.

Enfin, nous avons boycotté cette CAP, du fait de données erronées dans les tableaux que vous nous remettiez et qui servaient de base à notre travail d'élaboration de listes syndicales pour les avancements et promotions. Vous nous aviez, alors, fait connaître votre impossibilité matérielle à revoir la situation de tous les agents et vous étiez engagés à vérifier et corriger, à minima au fil de l'eau, donc comprendre à chaque CAP, celle de tous les proposés. Comment expliquez-vous, dans ces conditions les erreurs qui subsistent, pour cette CAP, dans les tableaux communiqués ?

Nous vous demandons également la mise en oeuvre d'un plan de requalification de B en A. En effet, et vous en conviendrez, le nombre ridicule de ces promotions pose problème.

Sur la rémunération

L'année 2016 à vu la mise en place du RIFSEEP pour les secrétaires administratifs. L'administration a-t-elle oubliée de pratiquer des simulations ? Afin de maintenir un montant de primes équivalent à celui perçu avec la PFR, les MAG et Secrétariats Généraux doivent jouer, autant qu'il leur est possible, sur les compléments indemnitaires annuels (200, 300 ; 450% du CIA pivot, sans oublier qu'il existe un montant maxi de celui-ci). Cette situation n'est pas acceptable, dénature de fait le CIA et ne présente aucune assurance de pérennité pour les agents. Vous nous aviez dit qu'après la première année, des ajustements pourraient être envisagés. Nous vous demandons un groupe de travail sur le RIFSEEP pour un bilan et les aménagements nécessaires. Nous vous rappelons que du fait du contingentement des niveaux fonctionnels de la PFR, certaines structures avaient joué sur la part résultat afin de tenter de réduire les effets pervers de ce contingentement pour des fonctions équivalentes.

La mise en œuvre de PPCR est entrée pour les secrétaires administratifs dans sa première phase, avec le basculement d'un montant de primes équivalant à 6 points d'indices dans le salaire. Au final, pas d'augmentation de rémunération globale pour les agents du Ministère mais une incidence sur le niveau de pension civile pour ceux qui partent à la retraite aujourd'hui. A la CGT et à la FSU, nous revendiquons l'intégration des primes dans le salaire et condamnons tout système d'individualisation des rémunérations. Cela irait donc plutôt dans le bon sens mais à ce rythme, le chemin sera très long et il y a lieu, dans le même temps de se soucier des réflexions sur de possibles modifications de calcul du montant de la retraite.

Au 1er janvier 2017, la valeur du point d'indice augmentera à nouveau de 0,6%. Certains y verront un verre à moitié plein. Nous les laissons le croire. Notre revendication est plus ambitieuse : nous attendons une revalorisation à hauteur de la perte de pouvoir d'achat subie par les fonctionnaires.

Réponses aux déclarations liminaires

RIFSEEP

L'Administration nous a garanti que les agents ne subiraient pas de perte de salaire entre 2015 et 2016. Le CIA (Complément Indemnitaire Annuel) pourra être modulé de 200 % à 400 % pour pallier à toutes pertes financières éventuelles dues à la « sur-modulation ».

Commentaires FSU-CGT

Avec l'application de la PFR, certains agents avaient bénéficié d'un gonflement de leur part Résultat pour compenser l'écart du montant de leurs primes par rapport à d'autres agents. En effet, du fait du contingentement des niveaux de la part fonction, à missions équivalentes, sans ce subterfuge, ces agents auraient été lésés.

Lors de la mise en œuvre du RIFSEEP (Régime Indemnitaire de fonctions, de sujétions, d'expertises et d'expériences professionnelles) au 1^{er} Janvier 2016, le mode du calcul de l'IFSE (ex part fonction) a intégré une partie de la part Résultat à hauteur de 2,5. Cela explique les fortes modulations appliquées sur le CIA pour maintenir le même niveau de primes.

Il est temps de faire un point précis de la situation.

Suite à cette première année, l'Administration s'engage à rencontrer les Organisations Syndicales pour un retour d'expérience.

Plan de requalification de C en B

Sur les 58 postes ouverts, 9 agents ont renoncé à leur promotion en catégorie B suite aux simulations individuelles effectuées par l'Administration.

Cette problématique d'inversion de carrière a déjà été signalée à la fonction publique et le Ministère va transmettre, pour exemple, ces 9 cas.

Commentaires FSU-CGT

Les O.S. ont fait savoir qu'elles avaient également interpellé la fonction publique.

Plan de requalification de B en A

L'administration reconnaît le besoin de requalification.

Commentaires FSU-CGT

Effectivement, rien n'est prévu au budget 2017, c'est pourquoi il est urgent d'y travailler dès maintenant pour un plan débutant en 2018.

Mobilité

Une O.S. fait part de la diminution du nombre de postes ouverts en catégorie B. L'administration va contrôler cet aspect numérique.

Commentaires FSU-CGT

Nous notons une baisse qui touche toute la filière administrative. Pour les B et les A, la cotation des postes n'y est certainement pas étrangère. En ce qui concerne les C, il s'agit plutôt de suppressions de postes lors de départs en retraite.

Pour rappel : les demandes de principe dans l'enseignement agricole ne sont plus obligatoires.

L'Administration réaffirme qu'aucune fiche de poste ne doit être modifiée suite à l'arrivée d'un agent et rappelle l'obligation d'afficher la cotation des postes dans la circulaire mobilité. Elle signale que les IGAPS sont déjà intervenus auprès des directeurs qui avaient changé des fiches de poste.

Commentaires FSU-CGT

Si vous êtes concerné dans ce cas précis, faites nous part de votre situation !

Ratios Pro/Pro

Ils ont été définis pour 3 ans, jusqu'en 2018, avec un respect des équilibres entre les structures (Offices, Ets Publics, Services Déconcentrés, Enseignement, Centrale).

Déconcentration de la gestion R.H.

La déconcentration de la gestion personnelle, statutaire, ayant des incidences sur les agents : avancement, mobilité..... n'est pas prévue au MAAF. Seuls les actes de gestion du quotidien (congrés maladie, autorisation d'absence, ...) sont concernés.

Avancements

L'administration a demandé aux IGAPS de s'intéresser aux structures n'ayant pas fait remonter de propositions d'avancements.

Intervention de l'Administration

L'administration a repris certains agents en classe supérieure et exceptionnelle, non retenus lors de la dernière CAP.

Pour ces deux grades, la liste principale comporte au moins 30 % d'agents issus des SEA, de l'ASP (gestion des aides agricoles) et de FAM (gestion des aides d'urgence). En classe supérieure, cela équivaut à 22 agents, 12 des SEA et 10 de l'ASP. Pour la classe exceptionnelle, 19 agents qui se répartissent avec 11 agents issus des SEA, 5 de l'ASP et 3 de FAM.

De 2012 à 2016, un retard dans les promotions des agents des Offices a été constaté. Ainsi, l'objectif était de compenser ce retard, à savoir -19 % de promus en classe supérieure et - 22 % en classe exceptionnelle.

De plus, l'administration utilise dans ses critères le maintien d'un équilibre entre les secteurs et territoires et s'est fixée :

- pour les agents des Offices, un nombre de promus de 39% pour la classe supérieure et 41 % pour la classe exceptionnelle.
- pour les établissements publics, un agent IFCE (vivier d'agents le plus important) et un agent IGN pour la classe supérieure. Un agent IFCE et un agent INFOMA pour la classe exceptionnelle.

Sur l'âge moyen des agents promouvables

L'âge moyen est de :

- 47,2 ans en classe supérieure
- 48,6 ans en classe exceptionnelle

L'administration aura tendance, indépendamment des propos des structures, à favoriser les agents les plus anciens vers le grade supérieur.

Classe Supérieure

Effectif promuable au 31/12/2016	Taux Promus/promouvables	Nombre de promotions	Nombre de Promotions Examen professionnel	Promotions par liste d'aptitude
854	12 %	102	30	72

La CGT et la FSU ont établi des tableaux afin de visualiser la répartition des avancements par MAPS, depuis le classement des agents par structures jusqu'aux agents promus.

Résultats CAP pour les avancements de grade en Secrétaire administratif de Classe Supérieure												
MAPS de rattachement	Agents classés structure		Agents classés MAPS		Agents proposés initialement par l'administration en liste principale		Agents proposés initialement par l'administration en liste complémentaire		Agents proposés sur la liste intersyndicale CFDT-CGT-FO-FSU-UNSA		Agents promus	
	en nombre	en %	en nombre	en %	en nombre	en %	en nombre	en %	en nombre	en %	en nombre	en %
0		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%
1.Administration Centrale Internationale	28	9,27%	15	13,89%	10	13,89%	5	13,89%	12	16,67%	12	16,67%
1.Centre Est	46	15,23%	10	9,26%	6	8,33%	4	11,11%	6	8,33%	6	8,33%
1.Centre Sud-Ouest	42	13,91%	10	9,26%	7	9,72%	3	8,33%	9	12,50%	7	9,72%
1.Nord-Est	27	8,94%	6	5,56%	4	5,56%	2	5,56%	5	6,94%	3	4,17%
1.Ouest	37	12,25%	4	3,70%	2	2,78%	2	5,56%	5	6,94%	4	5,56%
1.Outre-Mer	14	4,64%	4	3,70%	3	4,17%	1	2,78%	3	4,17%	2	2,78%
1.Sud	36	11,92%	8	7,41%	5	6,94%	3	8,33%	16	22,22%	9	12,50%
2.Offices	64	21,19%	48	44,44%	33	45,83%	15	41,67%	12	16,67%	27	37,50%
3.Ets Pub	8	2,65%	3	2,78%	2	2,78%	1	2,78%	4	5,56%	2	2,78%
Total général	302		108		72		36		72		72	

Classe Exceptionnelle

Effectif promouvable au 31/12/2016	Taux Promus/promouvables	Nombre de promotions	Nombre de Promotions Examen professionnel	Promotions par liste d'aptitude
815	11 %	89	26	63

Résultats CAP pour les avancements de grade en Secrétaire administratif de Classe Exceptionnelle												
MAPS de rattachement	Agents classés structure		Agents classés MAPS		Agents proposés initialement par l'administration en liste principale		Agents proposés initialement par l'administration en liste complémentaire		Agents proposés sur la liste intersyndicale CFDT-CGT-FO-FSU-UNSA		Agents promus	
	en nombre	en %	en nombre	en %	en nombre	en %	en nombre	en %	en nombre	en %	en nombre	en %
0	5	0,65%	5	0,89%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
1.Administration Centrale Internationale	80	10,42%	58	10,36%	6	9,52%	3	9,38%	10	15,87%	5	7,94%
1.Centre Est	89	11,59%	45	8,04%	4	6,35%	3	9,38%	13	20,63%	8	12,70%
1.Centre Sud-Ouest	73	9,51%	36	6,43%	8	12,70%	3	9,38%	10	15,87%	6	9,52%

1.Nord-Est	49	6,38%	23	4,11%	2	3,17%	2	6,25%	2	3,17%	2	3,17%
1.Ouest	66	8,59%	33	5,89%	1	1,59%	1	3,13%	10	15,87%	5	7,94%
1.Outre-Mer	11	1,43%	6	1,07%	0	0,00%	2	6,25%	2	3,17%	2	3,17%
1.Sud	69	8,98%	41	7,32%	7	11,11%	3	9,38%	5	7,94%	7	11,11%
2.Offices	317	41,28%	306	54,64%	34	53,97%	13	40,63%	10	15,87%	27	42,86%
3.Ets Pub	9	1,17%	7	1,25%	1	1,59%	1	3,13%	1	1,59%	1	1,59%
Total général	768		560		63		32		63		63	

Vos représentants FSU

Dominique LO FARO SG/SRH/Bureau des Pensions 01 49 55 55 42 dominique.lo-faro@agriculture.gouv.fr	Brigitte THABARD - BOUCARD Lycée Nature – La Roche sur Yon 02 51 09 82 82 brigitte.boucard@educagri.fr	Claudine FOURNIER-MARCHAL DRAAF Grand-Est site de Metz claudine.fournier-marchal@agriculture.gouv.fr
Sylvie GUILLOU DDTM Ille-et-Vilaine 06 98 49 35 47 Sylvie.guillou@agriculture.gouv.fr		

Vos représentants CGT

Barbara TREMARE 02 33 72 60 74 Barbara.tremare@manche.gouv.fr	Martine PILLON DDT Troyes 03 25 71 18 15 martine.pillon@aube.gouv.fr	Laurent BOURY laurent.boury@ifce.fr
Philippe PARISI ASP Bordeaux philippe.parisi@asp-public.fr		